**Deutscher Bundestag**
**13. Wahlperiode**

**Drucksache 13/668**

02. 03. 95

# Gesetzentwurf

## der Bundesregierung

## Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht

### A. Zielsetzung

Dieser Entwurf dient der Umsetzung der vom Rat der Europäischen Gemeinschaften als Konkretisierung des Aktionsprogramms zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer am 14. Oktober 1991 verabschiedeten Richtlinie über die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG; sogenannte Nachweis-Richtlinie). Gleichzeitig wird die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (92/56/EWG; sogenannte Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie) in nationales Recht umgesetzt.

### B. Lösung

Die Umsetzung der Nachweis-Richtlinie erfolgt in den Artikeln 1 bis 4. Artikel 1 enthält den Entwurf eines neuen Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG). In den Artikeln 2 bis 4 werden die darüber hinaus erforderlichen Folgeregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, im Berufsbildungsgesetz und im Seemannsgesetz getroffen. Die Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie wird in Artikel 5 umgesetzt.

Wesentlicher Inhalt des in Artikel 1 vorgesehenen Nachweisgesetzes ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche, vom Arbeitgeber unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Bei Änderung der wesentlichen Vertrags-

bedingungen ist der Arbeitnehmer erneut schriftlich zu unterrichten. Sinn und Zweck des im Gesetzentwurf vorgesehenen schriftlichen Nachweises ist es, sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer mehr Rechtssicherheit durch bessere Kenntnis ihrer Rechte und Pflichten zu schaffen.

Im Rahmen der Umsetzung der Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie wird in Artikel 5 bestimmt, daß die Auskunfts- und Beratungspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmervertretung sowie die Anzeigepflichten gegenüber dem Arbeitsamt bei Massenentlassungen auch dann gelten, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem dem Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Ferner werden in die Anzeigepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitsamt nicht nur Entlassungen in Form arbeitgeberseitiger Kündigungen, sondern auch andere Fälle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern diese vom Arbeitgeber veranlaßt werden, einbezogen. Zugleich werden die bei einer Massenentlassung bereits heute bestehenden Unterrichtungs- und Anzeigepflichten des Arbeitgebers erweitert.

### C. Alternativen

Keine

### D. Kosten

Meßbare Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
031 (311) – 800 00 – Ar 162/95

Bonn, den 28. Februar 1995

An die Präsidentin
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 680. Sitzung am 17. Februar 1995 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf, wie aus Anlage 2 ersichtlich, Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

**Dr. Helmut Kohl**

**Anlage 1**

# Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht*)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## Artikel 1

## Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)

§ 1

### Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmer, die nicht

1. zur vorübergehenden Aushilfe oder einer anderen gelegentlichen Tätigkeit, deren Gesamtdauer 400 Stunden innerhalb eines Jahres nicht übersteigt, eingestellt werden oder
2. hauswirtschaftliche, erzieherische oder pflegerische Tätigkeiten in einem Familienhaushalt ausüben, wenn die Tätigkeit die Grenzen des 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet.

§ 2

### Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vom Arbeitnehmer zu leistende regelmäßige wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

*) Dieses Gesetz setzt in den Artikeln 1 bis 4 die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen und in Artikel 5 die Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen um.

§ 3
**Änderung der Angaben**

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach deren Wirksamwerden schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, auf die nach 2 verwiesen worden ist.

§ 4
**Übergangsvorschrift**

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5
**Unabdingbarkeit**

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

**Artikel 2**
**Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393), Artikel 1 in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1068), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2353), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 1 § 11 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

   a) Satz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Tätigkeit" ein Komma und die Worte „ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt wird," eingefügt.

      bb) Nummer 6 wird wie folgt gefaßt:

      „6. die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,".

      cc) In Nummer 8 werden der Punkt durch ein Komma ersetzt und die folgenden Nummern 9 bis 12 angefügt:

      „9. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,

      10. die vom Arbeitnehmer zu leistende regelmäßige wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit,

      11. der in allgemeiner Form gehaltene Hinweis auf die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf das Leiharbeitsverhältnis anzuwenden sind,

      12. die Angaben nach § 2 Abs. 2 des Nachweisgesetzes, wenn der Leiharbeitnehmer länger als einen Monat seine Arbeitsleistung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen hat."

   b) In Satz 5 werden nach der Angabe „Satz 4" die Worte „vor Beginn der Beschäftigung, bei einer Auslandstätigkeit des Leiharbeitnehmers spätestens vor der Abreise" eingefügt.

   c) Nach Satz 5 wird folgender Satz angefügt:

   „Der Verleiher hat jede Änderung der Angaben nach Satz 2 in eine von ihm zu unterzeichnende Urkunde oder eine schriftliche Vereinbarung aufzunehmen, sie unverzüglich nach deren Wirksamwerden dem Leiharbeitnehmer mitzuteilen und eine Durchschrift ebenfalls drei Jahre lang aufzubewahren."

2. In Artikel 6 wird nach § 3a folgender § 3 b eingefügt:

„§ 3 b

Übergangsvorschrift zum Gesetz
über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis
geltenden wesentlichen Bedingungen
(Nachweisgesetz)

Hat das Leiharbeitsverhältnis bereits am . . . (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) bestanden, ist dem Leiharbeitnehmer auf sein Verlangen eine Urkunde oder eine schriftliche Vereinbarung im Sinne des Artikels 1 § 11 Abs. 1 unverzüglich auszuhändigen, es sei denn, eine früher ausgestellte Urkunde oder eine schriftliche Vereinbarung enthalten alle nach Artikel 1 § 11 Abs. 1 erforderlichen Angaben."

**Artikel 3**

**Änderung des Berufsbildungsgesetzes**

Das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2256), wird wie folgt geändert:

§ 4 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

1. Die einleitenden Worte „Die Niederschrift muß mindestens Angaben enthalten über" werden durch die Worte „In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen" ersetzt.

2. In Nummer 8 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und nach Nummer 8 folgende Nummer 9 angefügt:

   „9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind."

### Artikel 4

### Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert gemäß Artikel 67 der Fünften Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:

1. § 24 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) Die einleitenden Worte „Der Heuerschein muß Angaben enthalten insbesondere über" werden durch die Worte „In den Heuerschein sind mindestens aufzunehmen" ersetzt.

      bb) In Nummer 1 werden vor den Worten „Vor- und Zunamen" die Worte „Name und Anschrift des Reeders," eingefügt.

      cc) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Schiffs" ein Semikolon und die Worte „soll das Besatzungsmitglied nur auf diesem Schiff zum Schiffsdienst verpflichtet sein, einen Hinweis darauf," angefügt.

      dd) Nummer 5 wird wie folgt gefaßt:

      „5. Zusammensetzung und Höhe der Heuer einschließlich aller auf Grund des Heuerverhältnisses gewährten Vergütungen und deren Fälligkeit,".

      ee) In Nummer 6 werden nach dem Wort „Heuerverhältnisses" ein Semikolon und die Worte „bei befristeten Heuerverhältnissen: vorhersehbare Dauer des Heuerverhältnisses," angefügt.

      ff) In Nummer 7 werden der Punkt durch ein Komma ersetzt und nach der Nummer 7 die folgenden Nummern 8 bis 11 angefügt:

      „8. regelmäßige wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit des Besatzungsmitglieds,

      9. Dauer des jährlichen Urlaubs,

      10. Fristen für die Kündigung des Heuerverhältnisses,

      11. der in allgemeiner Form gehaltene Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuerverhältnis anzuwenden sind."

   b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 bis 5 eingefügt:

   „(2) Hat das Besatzungsmitglied länger als einen Monat seine Arbeitsleistung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland an Land oder auf einem Schiff unter fremder Flagge zu erbringen, so muß der Heuerschein dem Besatzungsmitglied vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

   1. die Dauer der im Ausland oder auf dem Schiff unter fremder Flagge auszuübenden Tätigkeit,

   2. die Währung, in der die Heuer ausgezahlt wird,

   3. gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt oder dem Aufenthalt auf einem Schiff unter fremder Flagge verbundenen zusätzlichen Leistungen,

   4. gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückkehr des Besatzungsmitgliedes.

   (3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 5, 8, 9 und 10 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuerverhältnis anzuwenden sind. Ist in diesen Fällen die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

   (4) Wenn dem Besatzungsmitglied ein schriftlicher Heuervertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Heuervertrag die in Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 geforderten Angaben enthält.

   (5) Jede Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Besatzungsmitglied spätestens einen Monat nach deren Wirksamwerden schriftlich mitzuteilen; die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Bordvereinbarungen, auf die nach Absatz 1 Nr. 11 oder nach Absatz 3 verwiesen worden ist."

   c) Der bisherige Absatz 2 wird aufgehoben.

2. In 78 Abs. 1 wird die Angabe „§§ 23, 25, 26" durch die Angabe „§§ 23 bis 26" ersetzt.

3. Nach 147 wird folgender 148 eingefügt:

„§ 148

Übergangsvorschrift zum Gesetz
über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)

Hat das Heuerverhältnis bereits am . . . (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) bestanden, ist dem Besatzungsmitglied auf sein Verlangen innerhalb

von zwei Monaten ein Heuerschein im Sinne des § 24 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Urkunde oder ein schriftlicher Heuervertrag die nach § 24 erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung."

## Artikel 5
## Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert gemäß Artikel 55 der Fünften Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278), wird wie folgt geändert:

1. § 17 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

   „Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden."

   b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

   „Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

   1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
   2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
   3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
   4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
   5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
   6. das vorgesehene Verfahren für die Berechnung etwaiger Abfindungen."

   c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

   aa) Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

   „Der Arbeitgeber hat gleichzeitig dem Arbeitsamt eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muß zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten."

   bb) Satz 4 wird wie folgt gefaßt:

   „Die Anzeige muß Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer."

   d) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3 a eingefügt:

   „(3a) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, daß das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat."

2. § 22 a wird aufgehoben.

## Artikel 6
## Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

# Begründung

## A. Allgemeiner Teil

Der Gesetzentwurf dient der Anpassung des deutschen Rechts an zwei EG-Richtlinien, die der Rat der Europäischen Gemeinschaften als Konkretisierung des Aktionsprogramms zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer erlassen hat. Zum einen erfolgt mit dem Gesetzentwurf eine Umsetzung der am 14. Oktober 1991 verabschiedeten Richtlinie über die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG; sog. Nachweis-Richtlinie) im deutschen Arbeitsrecht. Gleichzeitig wird die Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (92/56/EWG; sog. Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie) in nationales Recht umgesetzt.

### I. Umsetzung der Nachweis-Richtlinie

Die Umsetzung der Nachweis-Richtlinie erfolgt in den Artikeln 1 bis 4. Artikel 1 enthält den Entwurf eines neuen, allgemeinen Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG). In den Artikeln 2 bis 4 werden darüber hinaus die bisher zu dieser Materie bereits bestehenden Regelungen eines schriftlichen Nachweises im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, im Berufsbildungsgesetz und im Seemannsgesetz an die Richtlinie angepaßt.

Wesentlicher Inhalt des in Artikel 1 vorgesehenen Nachweisgesetzes ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche, vom Arbeitgeber unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen (wie z. B. den Arbeitsplatz, die Dauer der Arbeitszeit, die Höhe des Arbeitsentgeltes, die Dauer des Erholungsurlaubs etc). auszuhändigen. Bei Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erneut schriftlich zu unterrichten.

Das Gesetz dient durch die Verpflichtung zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen der größeren Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis. Dies kommt insbesondere den Arbeitnehmern, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag besitzen, zugute.

Darüber hinaus trägt der Entwurf auch zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung bei. Der fehlende Besitz eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen kann – wie auch das Fehlen und Nichtmitsichführen eines Sozialversicherungsausweises – im Einzelfall als Indiz für eine illegale Beschäftigung gewertet werden.

Der Gesetzentwurf hat keinen unzumutbaren zusätzlichen Verwaltungsaufwand zur Folge; über 84 % der Arbeitsverträge in den westlichen Bundesländern und 88 % der Arbeitsverträge in den östlichen Bundesländern werden bereits heute schriftlich abgeschlossen (vgl. hierzu: „Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz", Untersuchung der Infratest Sozialforschung GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung [S. 26f.]). In Betrieben mit über 100 Beschäftigten liegt die Quote der schriftlichen Arbeitsverträge weit über 90 %. In speziellen Bereichen (z. B. Berufsausbildungsverhältnisse, Heuerverhältnisse in der Seeschiffahrt, Leiharbeitsverhältnisse, Saisonarbeit ausländischer Arbeitnehmer) gibt es bereits eine gesetzliche Pflicht zur schriftlichen Festlegung des Arbeitsvertragsinhalts. Darüber hinaus besteht nach dem Gesetzentwurf die Möglichkeit, wesentliche Punkte der Nachweispflicht durch Verweis auf die anzuwendenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu ersetzen. Schon heute sehen 87 % der Tarifverträge in der Privatwirtschaft die Verpflichtung zum Abschluß eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit einem weitgehend dem Entwurf entsprechenden Mindestinhalt vor. Diese tariflichen Regelungen werden im allgemeinen auf alle Arbeitnehmer der jeweiligen Branche angewandt, d. h. auch auf Arbeitsverhältnisse nicht tarifgebundener Arbeitnehmer. Im übrigen ist auf die – bereits heute genutzte – Möglichkeit der Verwendung von im Handel erhältlichen Muster- oder Formulararbeitsverträge hinzuweisen, die schnell und ohne großen Aufwand an die Erfordernisse des Entwurfs angepaßt werden können.

Die in Artikel 2 bis 4 vorgesehenen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, des Berufsbildungsgesetzes und des Seemannsgesetzes sind notwendige Folgeänderungen der bereits in diesen Bereichen bestehenden gesetzlichen Regelungen. Soweit die Regelungen vom Entwurf des Nachweisgesetzes abweichen, ist dies überwiegend systematisch begründet. Der teilweise abweichende Sprachgebrauch lehnt sich an die Diktion des jeweiligen Gesetzes an. Wesentliche Unterschiede sind damit nicht verbunden.

### II. Umsetzung der Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie

Durch Artikel 5 wird die Richtlinie 92/56/EWG vom 24. Juni 1992 (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 26. August 1992 Nr. L 245/3), die ihrerseits die Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der

Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 22. Februar 1975 Nr. L 48/29) geändert hat, in nationales Recht umgesetzt.

Die Änderungsrichtlinie sieht im wesentlichen folgendes vor:

- Bei der für Massenentlassungen maßgeblichen Zahl von Entlassungen sind grundsätzlich alle Auflösungen des Arbeitsvertrages einbezogen, also auch Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen der Arbeitnehmer, sofern sie vom Arbeitgeber veranlaßt sind (Erweiterung des Anwendungsbereiches der Richtlinie).
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern und der zuständigen Behörde die Kategorie der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie den Arbeitnehmervertretern zusätzlich noch die vorgesehene Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen mitzuteilen.
- Die Beratung mit den Arbeitnehmervertretern wird ausdrücklich auf Maßnahmen zur Milderung der Folgen von Massenentlassungen in Form von sozialen Begleitmaßnahmen erstreckt. Die Mitgliedstaaten können außerdem vorsehen, daß die Arbeitnehmervertreter entsprechend dem nationalen Recht Sachverständige hinzuziehen können.
- Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten des Arbeitgebers gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Massenentlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen werden (Konzernregelung).

Die als Regelungsschwerpunkt der Änderungsrichtlinie anzusehenden Unterrichtungs- und Beratungspflichten des Arbeitgebers sind ebenso wie das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Hinzuziehung von Sachverständigen bereits geltendes Recht (vgl. insbesondere §§ 111 ff., § 80 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes). Da jedoch der Arbeitgeber dem Arbeitsamt gleichzeitig mit der Anzeige der Massenentlassung eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten hat und diese aufgrund der Richtlinie bestimmte Unterrichtungsgegenstände enthalten muß, sind diese Unterrichtungsgegenstände in § 17 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes ausdrücklich aufzunehmen. Außer dieser formalen Umsetzung ist eine Ergänzung des § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend dem erweiterten Anwendungsbereich der Änderungsrichtlinie sowie die Aufnahme einer Konzernregelung in § 17 Abs. 3a des Kündigungsschutzgesetzes erforderlich.

### III. Preiswirkungsklausel

Da bereits heute über 84 % der Arbeitsverträge in den westlichen Bundesländern und 88 % der Arbeitsverträge in den östlichen Bundesländern schriftlich abgeschlossen werden, sind die aus dem entsprechenden Verwaltungsaufwand zur Erfüllung der Pflichten aus dem Nachweisgesetz entstehenden Kosten für die betroffenen Arbeitgeber als gering einzuschätzen. Durch die Umsetzung der Massenentlassungsänderungs-Richtlinie entstehen keine nennenswerten Kosten. Meßbare Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau sind deshalb nicht zu erwarten.

## B. Besonderer Teil

**Zu Artikel 1** (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen – Nachweisgesetz [NachwG])

*Zu § 1 Anwendungsbereich*

Vom Anwendungsbereich erfaßt werden die in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer. Das Gesetz gilt somit für Arbeiter und Angestellte einschließlich der leitenden Angestellten.

In den Nummern 1 und 2 wird von der Möglichkeit zu sachlich begründeten Ausnahmen nach Artikel 1 Abs. 2 Buchstabe b der Nachweis-Richtlinie Gebrauch gemacht. Nach Nummer 1 werden deshalb Aushilfsarbeitsverhältnisse mit einem zeitlichen Gesamtumfang bis zu 400 Stunden innerhalb eines Jahres vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Dies betrifft beispielsweise befristete Arbeitsverhältnisse der Erntehelfer, Saisonarbeitnehmer und sog. Ferienjobs der Schüler und Studenten. Um die notwendige Flexibilität zu gewährleisten, ist es gerechtfertigt, auch andere gelegentliche Tätigkeiten mit einem entsprechenden zeitlichen Umfang von der Nachweispflicht auszunehmen. Nummer 2 schließt die hauswirtschaftlichen, erzieherischen oder pflegerischen Tätigkeiten, die in einem Familienhaushalt ausgeübt werden und die die Grenzen der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreiten, ebenfalls vom Anwendungsbereich des Gesetzes aus. Hierdurch wird den besonderen familiären Gegebenheiten entsprochen.

Für mithelfende Familienangehörige gilt dieses Gesetz nur, soweit sie Arbeitnehmer sind und keiner Ausnahmeregelung unterliegen.

Durch diese Ausnahmeregelungen wird den typischen Eigenarten dieser Arbeitsverhältnisse Rechnung getragen und ein übermäßiger bürokratischer Aufwand vermieden.

Die für die Berufsausbildungsverhältnisse i. S. des § 3 Berufsbildungsgesetz, die Leiharbeitsverhältnisse i. S. des Artikels 1 § 1 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie die Heuerverhältnisse der Besatzungsmitglieder i. S. des § 3 Seemannsgesetz bereits heute bestehenden spezialgesetzlichen Regelungen über einen Nachweis im Berufsbildungsgesetz, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und im Seemannsgesetz werden beibehalten und lediglich an die Vorgaben der Nachweis-Richtlinie angepaßt.

*Zu § 2 Nachweispflicht*

§ 2 setzt die Regelungen der Artikel 2 bis 4 der Nachweis-Richtlinie in nationales Recht um.

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet den Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen.

Die Niederschrift stellt die schriftliche Fixierung der wesentlichen Vertragsbedingungen dar. Sie dient der Information des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers über die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten und damit zugleich der Rechtssicherheit. Die Niederschrift hat keine konstitutive Wirkung, sondern ausschließlich deklaratorischen Charakter. Der Arbeitsvertrag und die vereinbarten Arbeitsbedingungen sind auch ohne eine Niederschrift gültig.

Die Monatsfrist, innerhalb derer der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Abschluß des Arbeitsvertrages die Niederschrift auszuhändigen hat, trägt der mit der Erstellung eines Nachweis verbundenen Verwaltungsarbeit Rechnung. Fristbeginn ist der Zeitpunkt, der als Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde und gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 der Nachweis-Richtlinie in der Niederschrift anzugeben ist. Die Vorschriften stellen einen Mittelweg zwischen der bisherigen strengeren tarifvertraglichen Bestimmungen bzw. den spezialgesetzlichen Regelungen einerseits und dem nach der Richtlinie geforderten Mindeststandard andererseits dar. Damit wird eine dem deutschen Arbeitsrecht entsprechende flexible Regelung geschaffen.

Nach Absatz 1 Satz 2 muß die Niederschrift alle wesentlichen Vertragsbedingungen des konkreten Arbeitsverhältnisses enthalten. Gleichzeitig schreibt Absatz 1 Satz 2 einen bestimmten Mindestinhalt der Niederschrift vor. Über die wesentlichen Vertragsbedingungen hinaus können auch weitere vertraglich vereinbarte und rechtlich zulässige Abreden in die Niederschrift aufgenommen werden.

Absatz 1 Satz 2 sieht folgende Mindestbestandteile der Niederschrift vor:

Nach Nummer 1 muß die Niederschrift die Angabe der Personalien bzw. die Anschrift der Vertragsparteien enthalten.

Nach Nummer 2 ist in der Niederschrift der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses anzugeben.

Nach Nummer 3 ist bei befristeten Arbeitsverträgen die Angabe der vorhersehbaren Dauer erforderlich. Diese kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung oder – falls sich die Befristung am Zweck des Arbeitsverhältnisses ausrichtet – durch Angabe des Zwecks, soweit dieser bzw. dessen Erreichung objektiv bestimmbar ist, erfolgen.

Nummer 4 sieht die Angabe des Arbeitsortes vor, und ggf. den Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann. Nicht erforderlich ist die Angabe des konkreten Arbeitsplatzes; ausreichend ist vielmehr die Angabe der räumlichen Lage des Betriebsteils oder des Betriebes, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Nach Nummer 5 ist die Art der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit zu bezeichnen oder zu beschreiben. Diese Kennzeichnung der von dem Arbeitnehmer zu erbringenden Tätigkeit erfordert keine detaillierten Ausführungen. Es reicht die Angabe eines der Tätigkeit entsprechenden charakteristischen Berufsbildes (z. B. Schlosser), die Angabe des Aufgabenbereichs (z. B. Schlosserarbeiten), soweit dadurch die zu leistende Tätigkeit ausreichend konkretisiert ist, oder eine Umschreibung der zu leistenden Tätigkeit für die gesetzliche Verpflichtung aus.

Soll der Arbeitnehmer aufgrund vertraglicher Vereinbarung darüber hinaus vorübergehend auch zur Leistung einer anderen, insbesondere einer geringerwertigen Tätigkeit verpflichtet sein, muß die Niederschrift auch die Angabe über die Art und das Ausmaß dieser Leistungsverpflichtung enthalten.

Nummer 6 regelt die Angabe der Zusammensetzung und der Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich sonstiger Leistungen sowie die Angabe des Fälligkeitszeitpunktes.

Anzugeben ist die Grundvergütung (z. B. Höhe des Monatsgehalts oder des Stundenlohns) sowie die anderen Bestandteile des Arbeitsentgeltes, wie z. B. Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgratifikation), Auslösungen, Provisionen und Tantiemen. In Fällen, in denen das Arbeitsentgelt nicht durch eine geldwerte Summe im voraus bestimmbar ist (z. B. bei Akkordlohnvereinbarungen oder gewinnorientierter Entlohnung), sind die für die Berechnung des Arbeitsentgelts maßgebenden Berechnungsfaktoren anzugeben. Sofern die Angabe der maßgebenden Berechnungsfaktoren nicht möglich ist, da z. B. für Entgeltbestandteile, die jährlich je nach Ertragslage des Unternehmens neu bestimmt werden, keine im voraus feststehenden Berechnungsfaktoren existieren, genügt der Hinweis, daß derartige Entgeltbestandteile zu der Grundvergütung sowie den anderen Bestandteilen des Arbeitsentgeltes hinzutreten können.

Nummer 7 fordert die Angabe, der vom Arbeitnehmer konkret zu leistenden regelmäßigen wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit. Hierfür genügt die Angabe der für den Arbeitnehmer maßgeblichen – und oftmals tarifvertraglich vereinbarten – Regelarbeitszeit. Auch in Fällen flexibler Arbeitszeitformen, wie z. B. dem Job-Sharing oder der Arbeit auf Abruf, ist daher die Angabe einer täglichen oder wöchentlichen Regelarbeitszeit möglich.

Unter Berücksichtigung der heute bereits bestehenden und künftig fortschreitenden Flexibilisierung der Arbeitszeit ist in den Fällen, in denen eine regelmäßige wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit nicht vereinbart ist, die regelmäßige Arbeitszeit maßgeblich, die im Durchschnitt auf eine Woche entfällt.

Die nach den Nummern 8 und 9 geforderten Angaben der Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes sowie der für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfristen müssen nicht auf die im Zeitpunkt der Aushändigung der

Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Dauer des Erholungsurlaubs oder der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit oder das Alter des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten.

Entsprechend Artikel 2 Abs. 2 der Nachweis-Richtlinie sind nach Nummer 10 in der Niederschrift auch die auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen anzugeben.

Unter Berücksichtigung des in der Bundesrepublik Deutschland historisch gewachsenen Systems, wonach der Arbeitgeber bereits heute verpflichtet ist, die für den Betrieb maßgeblichen Tarifverträge (§ 8 Tarifvertragsgesetz) und Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 2 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz) an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen und der öffentlich-rechtliche Dienstherr beschlossene Dienstvereinbarungen in geeigneter Weise bekannt zu machen hat (§ 73 Abs. 1 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz), reicht es für die gesetzliche Verpflichtung nach Nummer 10 aus, wenn allgemein auf die Geltung von Tarifverträgen unter Angabe des einschlägigen Tarifbereichs sowie auf die Geltung von Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen unter Angabe des Betriebs oder der Dienststelle, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, hingewiesen wird. Eine detaillierte Einzelauflistung aller auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen unter Angabe der jeweiligen Kollektivvertragsparteien, des Abschlußdatums und des Regelungsinhaltes ist nicht erforderlich.

Absatz 2 entspricht der in Artikel 4 der Nachweis-Richtlinie vorgesehenen Regelung über die zusätzlichen Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers in Fällen, in denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen hat.

Erfaßt werden von dieser Bestimmung insbesondere die sog. „Entsendungsfälle", bei denen der Arbeitnehmer länger als einen Monat zur vorübergehenden Dienstleistung von seinem inländischen Betrieb ins Ausland entsandt wird, das Beschäftigungsverhältnis jedoch mit dem bisherigen Arbeitgeber – zumindest in Form eines sog. „Rumpfarbeitsverhältnisses" – fortbesteht und dieses Arbeitsverhältnis entsprechend den international-privatrechtlichen Anknüpfungsregelungen weiterhin dem deutschen Arbeitsrecht unterliegt.

In einer dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ins Ausland auszuhändigenden Niederschrift ist zusätzlich zunächst die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit anzugeben. Soweit das Ende der Auslandstätigkeit durch Erfüllung der Aufgabe zwar objektiv bestimmbar ist, zu Beginn der Entsendung ein konkreter zeitlich fixierter Beendigungszeitraum jedoch noch nicht bestimmt werden kann, genügt z. B. die Angabe der bestimmten, vom Arbeitnehmer durchzuführenden Aufgabe. Soll der Arbeitnehmer die Tätigkeit im Ausland auf unbestimmte Zeit ausüben, ist dies anzugeben. Anzugeben ist des weiteren die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, das mit dem Auslandsaufenthalt verbundene zusätzliche Arbeitsentgelt, sofern ein solches zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart wurde, die zusätzlichen Sachleistungen (wie z. B. kostenfreie Unterkunft) sowie die gegebenenfalls vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers (z. B. Ersatz der Reisekosten, Anspruch auf Fortführung der Tätigkeit auf dem vor der Entsendung vom Arbeitnehmer besetzten konkreten Arbeitsplatz etc.).

Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses in bezug auf Fragen des Arbeitsentgelts, der Arbeitszeit, des Urlaubs und der Kündigung durch Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen bestimmt wird, gestattet Absatz 3 Satz 1, anstelle der in Absatz 2 Nr. 6 bis 9 genannten Einzelangaben auf die für den betreffenden Bereich einschlägige Kollektivvereinbarung zu verweisen; die Nennung der konkreten Bestimmung ist jedoch nicht erforderlich. Dies kann also z. B. in der Form geschehen, daß für das Arbeitsentgelt auf die jeweils gültige Fassung des betreffenden Entgelttarifvertrages verwiesen wird. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 und 9 ausschließlich die gesetzliche Regelung maßgebend, so genügt gemäß Absatz 3 Satz 2 ein Hinweis auf die jeweils gültigen gesetzlichen Urlaubs- bzw. Kündigungsfristenregelungen. Durch diese Verweisungsmöglichkeiten wird die praktische Handhabung der Nachweispflichten nach Absatz 2 Nr. 6 bis 9 wesentlich erleichtert.

Nach Absatz 4 entfällt die Pflicht, dem Arbeitnehmer eine Niederschrift auszuhändigen, wenn die Arbeitsvertragsparteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen haben, in denen die Angabe nach den Absätzen 1 und 2 enthalten sind. Beinhaltet der schriftliche Arbeitsvertrag nicht alle der in Absatz 1 und 2 aufgeführten Angaben, bleibt insoweit die Verpflichtung zur Aushändigung einer Niederschrift an den Arbeitnehmer bestehen; diese Niederschrift braucht demnach nur die nach den Absätzen 1 und 2 noch fehlenden Angaben zu enthalten.

*Zu § 3 Änderung der Angaben*

Die Regelung, die Artikel 5 der Nachweis-Richtlinie entspricht, zielt darauf ab, dem Arbeitnehmer nicht nur zu Beginn seines Beschäftigungsverhältnisses, sondern – entsprechend dem Dauerschuldverhältnis – auch in der Folgezeit einen aktuellen Nachweis über die Änderung der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden wesentlichen Vertragsbedingungen an die Hand zu geben. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist daher erneut in eine vom Arbeitgeber zu unterzeichnenden Niederschrift aufzunehmen und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Wirksamwerden der Änderung auszuhändigen. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich auf die vereinbarte Änderung der Vertragsbedingungen; es braucht nicht jeweils eine erneute umfassende Niederschrift über alle Angaben nach Absatz 2 und 3 gefertigt zu werden. Entsprechend dem Schutzzweck des Gesetzes

ist der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet, eine Änderung der Personalien des Arbeitnehmers diesem mitzuteilen.

Werden lediglich die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren und nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 bzw. nach Abs. 3 in Bezug genommenen gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen geändert, ist eine Änderung der Niederschrift nicht erforderlich. Der einzelne Arbeitnehmer kann sich über die jeweils gültige Fassung der auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Gesetze und Kollektivverträge in zumutbarer Weise selbst informieren.

*Zu § 4 Übergangsvorschrift*

Ziel dieser Vorschrift, durch die Artikel 9 Abs. 2 der Nachweis-Richtlinie umgesetzt wird, ist es, auch diejenigen Arbeitnehmer in den von der Nachweis-Richtlinie und diesem Gesetzentwurf verfolgten Schutz mit einzubeziehen, deren Arbeitsverhältnisse bereits bei Inkrafttreten des Gesetzes bestanden haben. Zur Vermeidung eines unverhältnismäßig hohen bürokratischen Aufwandes wird jedoch die Verpflichtung zur Aushändigung einer Niederschrift i. S. des § 2 auf Fälle begrenzt, in denen der Arbeitnehmer die Aushändigung einer solchen Niederschrift ausdrücklich verlangt. Enthält eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht bereits alle nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben, besteht insoweit die Verpflichtung, eine Niederschrift auszuhändigen, die die nach § 2 noch fehlenden Angaben enthält.

Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer der Nachweis innerhalb der nach Artikel 9 Abs. 2 der Nachweis-Richtlinie möglichen Höchstfrist von 2 Monaten auszuhändigen.

*Zu § 5 Unabdingbarkeit*

§ 5 regelt ausdrücklich, daß die Ansprüche der Arbeitnehmer nach diesem Gesetz zu deren Ungunsten unabdingbar sind. Entsprechend Artikel 7 der Nachweis-Richtlinie und den im deutschen Arbeitsrecht geltenden Grundsätzen bleibt die Vereinbarung von für den Arbeitnehmer günstigen einzel- oder kollektivvertraglichen Regelungen möglich.

**Zu Artikel 2** (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

*Zu Nummer 1*

Mit dieser Änderung wird die im Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung bereits vorhandene Regelung des Artikels 1 § 141 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz über die Pflicht des Verleihers, den wesentlichen Inhalt des Leiharbeitsverhältnisses in eine von ihm zu unterzeichnende Urkunde aufzunehmen, an das neue Nachweisgesetz angepaßt und damit der Nachweis-Richtlinie auch in diesem Bereich umfassend Rechnung getragen. Durch Beibehaltung bzw. Ergänzung dieser Spezialregelung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird ein systemwidriger Eingriff in die komplexe und mit dem öffentlichen Recht verwobene Materie der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vermieden. Auch künftig hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer nur die in Artikel 1 § 11 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bezeichnete Urkunde auszuhändigen, ohne darüber hinaus zusätzlich verpflichtet zu sein, eine Niederschrift i. S. des neuen Nachweisgesetzes zu erstellen. Von einer dem Artikel 1 § 2 Abs. 3 des Nachweisgesetzes entsprechenden Verweisungsmöglichkeit wurde abgesehen. Leiharbeitnehmer bedürfen insoweit eines besonderen Schutzes, weil der Kontakt zum Arbeitgeber im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern in der Regel sehr eingeschränkt ist. Schon aufgrund der räumlichen Trennung vom Arbeitgeber sind die Informationsmöglichkeiten für Leiharbeitnehmer geringer als bei anderen Arbeitnehmern. Der Verleiher als Arbeitgeber sollte daher verpflichtet sein, alle für den Arbeitnehmer bedeutsamen Rechte in die Urkunde oder Vereinbarung aufzunehmen, die der Leiharbeitnehmer erhält.

Darüber hinaus ist es zum Schutz des Leiharbeitnehmers, dessen Kontakt gegenüber dem Verleiher als Arbeitgeber gelockert ist, und um die Wirksamkeit der Überwachung der Verleiher zu sichern (Abschneiden der Ausrede, der Leiharbeitnehmer sei noch nicht vier Wochen eingestellt) notwendig, die Unterlagen unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern des Verleihers, auszuhändigen.

Im übrigen gelten zum Inhalt der neuen Vorschriften grundsätzlich die Begründungen zu Artikel 1, z. B. zur vereinbarten Arbeitszeit.

*Zu Nummer 2*

Entsprechend der Übergangsvorschrift zu Artikel 1 § 4 werden Leiharbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse bereits bei Inkrafttreten des Gesetzes bestanden haben, in den Schutz der neuen Vorschriften einbezogen. Auf Verlangen haben die Leiharbeitnehmer Anspruch darauf, daß ihnen eine neue Urkunde mit allen geänderten arbeitsvertraglichen Bestimmungen unverzüglich ausgehändigt wird.

**Zu Artikel 3** (Änderung des Berufsbildungsgesetzes)

Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten i. S. d. § 3 Berufsbildungsgesetzes sind von dem Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes ausgeklammert, da das Berufsbildungsgesetz für diese Personengruppe bereits heute ein umfassendes und in sich geschlossenes Regelwerk bereithält. Hiernach hat der Ausbildende unverzüglich nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Ausbildungsvertrages in einer von ihm und dem Auszubildenden zu unterzeichnenden Niederschrift festzuhalten und dem Auszubildenden unverzüglich eine Ausfertigung hiervon auszuhändigen.

Der in § 4 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz gesetzlich festgelegte Mindestkatalog der Angaben, die die Niederschrift enthalten muß, entspricht weitgehend den in der Nachweis-Richtlinie geforderten Angaben. Die Regelung ist mit der gleichen Zielsetzung – den Vertragsparteien jederzeit die Orientierung über ihre Rechte und Pflichten zu erleichtern – auf die typischen Gegebenheiten in der Berufsausbildung zugeschnitten und geht teilweise sogar über die im Nachweisgesetz und in der Nachweis-Richtlinie geforderten Angaben hinaus (z. B. unverzügliche Aushändigung einer Ausfertigung der Niederschrift, Pflicht zur Unterzeichnung der Niederschrift durch beide Vertragsparteien, Angabe der Art sowie der sachlichen und zeitlichen Gliederung sowie des Zieles der Berufsausbildung).

Um jedoch den Auszubildenden einen den Arbeitnehmern vergleichbaren Schutz zu gewähren, ist es unter Berücksichtigung der Tatsache, daß Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen regelmäßig auch auf Ausbildungsverhältnisse Anwendung finden, geboten, auch die Angabe der auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen in den Mindestkatalog des § 4 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz mit aufzunehmen und seinen Einleitungssatz entsprechend sprachlich anzupassen.

**Zu Artikel 4** (Änderung des Seemannsgesetzes)

*Zu Nummer 1*

Unter Berücksichtigung der in der Seeschiffahrt bestehenden Besonderheiten und der dem Seemannsgesetz eigenen Begrifflichkeit wird die im Seemannsgesetz im Zusammenhang mit der Begründung des Heuerverhältnisses bestehende, für Besatzungsmitglieder i. S. d. § 3 Seemannsgesetz bereits vorhandene Regelung des § 24 Seemannsgesetz über die Aushändigung eines Heuerscheines ergänzt und inhaltlich an das Nachweisgesetz angepaßt.

*Zu Nummer 2*

Der Kapitän hat durch die Aufnahme der Verweisung in § 78 Abs. 1 Seemannsgesetz zukünftig auch einen Anspruch auf Ausstellung eines Heuerscheines im Sinne des 24 Seemannsgesetz. Dies entspricht der bereits heute weitgehend üblichen Praxis, wonach der Kapitän einen schriftlichen Nachweis über den Inhalt des Vertragsverhältnisses mit der Reederei erhält. Damit wird erreicht, daß auch für die Arbeitnehmer in der Seeschiffahrt einheitliche Vorschriften gelten.

*Zu Nummer 3*

§ 148 enthält für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits bestehenden Heuerverhältnisse von Besatzungsmitgliedern eine dem § 4 des Nachweisgesetzes entsprechenden Übergangsregelung.

Die bislang in § 148 Seemannsgesetz geregelte positive Berlin-Klausel ist seit dem 3. Oktober 1990 gegenstandslos, nachdem die Alliierten durch Erklärung vom 1. Oktober 1990 ihre Rechte in bezug auf Berlin zum 3. Oktober 1990 suspendiert haben und das Sechste Überleitungsgesetz vom 25. September 1990 (BGBl. I S. 2106) am 3. Oktober 1990 in Kraft getreten ist. Die Vorschriften des Dritten Überleitungsgesetzes, auf die in der Berlin-Klausel Bezug genommen wurde, wurde aufgehoben.

**Zu Artikel 5** (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

*Zu Nummer 1*

Zu Buchstabe a

Die Ergänzung des § 17 Abs. 1 KSchG entspricht der Erweiterung des Anwendungsbereichs in Artikel 1 Abs. 1 der Richtlinie 92/56/EWG (Änderung der Massenentlassungsrichtlinie). Mit der Einbeziehung „anderer vom Arbeitgeber veranlaßter Beendigungen des Arbeitsverhältnisses" wird an die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angeknüpft. Für den Fall einer sog. Eigenkündigung hat das Bundesarbeitsgericht (vom 16. Dezember 1973, AP Nr. 1 zu § 17 KSchG 1969) eine Veranlassung des Arbeitgebers bejaht, wenn dieser einem Arbeitnehmer eine konkrete Kündigungsabsicht einschließlich des vorgesehenen Kündigungstermins mitgeteilt hat und der Arbeitnehmer daraufhin das Arbeitsverhältnis zum mitgeteilten Beendigungszeitpunkt selbst kündigt.

Wie bei den Entlassungen wird auch bei den sonstigen Beendigungen des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers nicht darauf abgestellt, ob der Grund dafür in der Person des Arbeitnehmers liegt. Die Anzeigepflicht soll es dem Arbeitsamt erleichtern, frühzeitig die betroffenen Arbeitnehmer beraten und Fördermaßnahmen für sie einleiten zu können. Dem dient es, wenn das Arbeitsamt möglichst vollständig Kenntnis über die Zahl der freigestellten Arbeitnehmer erhält, unabhängig von der Ursache der Freistellung.

Zu den Buchstaben b und c

Über die in Artikel 2 Abs. 3 Satz 1 der Richtlinie dem Betriebsrat zu erteilenden zusätzlichen Auskünfte ist dieser bereits nach geltendem Recht zu informieren (vgl. insbesondere §§ 111 ff. BetrVG). Der Arbeitgeber wird aber – wie bisher – durch Artikel 2 Abs. 3 Satz 2 der Richtlinie verpflichtet, auch dem Arbeitsamt gleichzeitig mit der Anzeige der Massenentlassung eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten, die mit Ausnahme des „Verfahrens über die Berechnung etwaiger Abfindungen" dieselben Informationen enthalten muß, wie sie der Betriebsrat beanspruchen kann. Deshalb ist nicht nur § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG (Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat für das Arbeitsamt) neu zu fassen, sondern auch die in Bezug zu nehmende Vorschrift des § 17

Abs. 2 Satz 1 KSchG, in der die für den Betriebsrat aufgrund der Richtlinie bestimmten Unterrichtungsgegenstände konkret zu benennen sind. Die Informationspflicht über „das vorgesehene Verfahren für die Berechnung etwaiger Abfindungen" muß trotz der §§ 112f. BetrVG in § 17 Abs. 2 Satz 1 als Nummer 6 aufgenommen werden, weil nicht jede „Massenentlassung" i. S. des § 17 Abs. 1 KSchG zugleich einen die Sozialplanpflicht auslösenden Personalabbau zur Folge haben muß (vgl. die höheren Schwellenwerte des § 112a Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Aufgrund dieser Änderungen ist auch § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG entsprechend anzupassen. Diese Vorschrift stellt – wie bisher – sicher, daß das Arbeitsamt alle für die Arbeitsverwaltung bestimmten Informationen auch dann erhält, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, dessen Unterrichtung dem Arbeitsamt durch eine Abschrift der Mitteilung zur Kenntnis gebracht werden könnte.

Zu Buchstabe d

Mit der Ergänzung des § 17 KSchG um Abs. 3a (neu) wird dem neuen Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinie Rechnung getragen. Die Einfügung stellt klar, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat zu informieren und mit ihm die vorgesehenen Beratungen durchzuführen sowie die Entlassungen anzuzeigen, nicht dadurch entfällt oder eingeschränkt wird, daß der Arbeitgeber in einem Konzernverbund steht und die Entscheidung über die Entlassungen von dem herrschenden Unternehmen getroffen wird. Damit bleiben auch die Bestimmungen des § 18 KSchG und die dort genannten Fristen, die an die Anzeige durch den Arbeitgeber anknüpfen, von einer Entscheidung durch das herrschende Unternehmen unberührt.

*Zu Nummer 2*

Die im bisherigen § 22a enthaltene Übergangsvorschrift hat sich durch Zeitablauf erledigt. Da die jetzigen Änderungen des § 17 zu keiner wesentlichen Änderung des bisherigen Verfahrens führen, bedarf es hierzu einer Übergangsregelung nicht.

**Zu Artikel 6** (Inkrafttreten)

Die Vorschrift enthält die Regelung über das Inkrafttreten des Gesetzes.

II

*(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)*

## RAT

## Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen

(91/533/EWG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission [1]),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments [2]),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses [3]),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Entwicklung neuer Arbeitsformen in den Mitgliedstaaten hat zu einer Vielfalt der Arten von Arbeitsverhältnissen geführt.

Angesichts dieser Entwicklung haben sich einige Mitgliedstaaten veranlaßt gesehen, Maßnahmen vorzusehen, um die Arbeitsverhältnisse bestimmten Formerfordernissen zu unterziehen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten.

Die einschlägigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten weichen in wesentlichen Punkten wie etwa der Pflicht zur schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses erheblich voneinander ab.

Die Unterschiede in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten können sich unmittelbar auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken.

Nach Artikel 117 des Vertrages sind sich die Mitgliedstaaten über die Notwendigkeit einig, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts deren Angleichung zu ermöglichen.

Die auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 von den Staats- und Regierungschefs von elf Mitgliedstaaten angenommene Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer bestimmt unter Nummer 9 folgendes:

„Die Arbeitsbedingungen eines jeden abhängig Beschäftigten der Europäischen Gemeinschaft müssen entsprechend den Gegebenheiten der einzelnen Länder durch das Gesetz, durch einen Tarifvertrag oder in einem Beschäftigungsvertrag geregelt sein."

Auf Gemeinschaftsebene muß allgemein zur Pflicht gemacht werden, daß jeder Arbeitnehmer über ein Schriftstück mit Angaben über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses verfügt.

Da es zweckmäßig ist, für das Arbeitsverhältnis eine gewisse Flexibilität zu wahren, sollte vorgesehen werden, daß die Mitgliedstaaten bestimmte, begrenzte Fälle von Arbeitsverhältnissen von dieser Richtlinie ausnehmen können.

Der Pflicht zur Unterrichtung kann durch Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrags, eines Anstellungsschreibens, eines oder mehrerer sonstiger Schriftstücke oder, falls dies unterbleibt, einer vom Arbeitgeber unterzeichneten schriftlichen Erklärung genügt werden.

Bei Entsendung ins Ausland muß sichergestellt sein, daß der Arbeitnehmer über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses hinaus zuvor zusätzliche Angaben über die Bedingungen seiner Entsendung erhält.

Um das Interesse der Arbeitnehmer an der Aushändigung einer schriftlichen Unterrichtung zu schützen, muß ihnen jede Änderung der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses schriftlich zur Kenntnis gebracht werden.

Es ist erforderlich, daß die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, ihre Rechte aus dieser Richtlinie geltend zu machen.

Die Mitgliedstaaten haben die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, oder sie haben sich zu vergewissern, daß die Sozialpartner im Ver-

[1]) ABl. Nr. C 24 vom 31. Januar 1991, S. 3.
[2]) ABl. Nr. C 240 vom 16. September 1991, S. 21.
[3]) ABl. Nr. C 159 vom 17. Juni 1991, S. 32.

einbarungswege die erforderlichen Maßnahmen einführen, wobei die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen müssen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

**Artikel 1**

**Geltungsbereich**

(1) Diese Richtlinie gilt für jeden Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis hat, der/das in dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht definiert ist und/oder dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht unterliegt.

(2) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß diese Richtlinie keine Anwendung findet für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis,

a) – dessen Gesamtdauer höchstens einen Monat beträgt und/oder

– dessen Wochenarbeitszeit höchstens 8 Stunden beträgt

oder

b) der/das eine Gelegenheitsarbeit und/oder eine Tätigkeit besonderer Art betrifft, sofern objektive Gründe in diesen Fällen die Nichtanwendung rechtfertigen.

**Artikel 2**

**Informationspflicht**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer (im folgenden „Arbeitnehmer" genannt) über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Unterrichtung nach Absatz 1 betrifft mindestens folgende Angaben:

a) Personalien der Parteien;

b) Arbeitsplatz oder, wenn es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsplatz handelt, Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird, sowie Sitz oder gegebenenfalls Wohnsitz des Arbeitgebers;

c) i) die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesene Amtsbezeichnung, sein Dienstgrad und Art oder Kategorie seiner Stelle oder

ii) kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;

d) Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses;

e) ist der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis befristet: vorhersehbare Dauer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses;

f) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;

g) Länge der bei der Kündigung des Arbeitsvertrages oder des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfristen oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;

h) anfänglicher Grundbetrag, die anderen Bestandteile sowie Periodizität der Auszahlung des Arbeitsentgelts, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat;

i) normale Tages- oder Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers;

j) gegebenenfalls:

i) Angabe der Tarifverträge und/oder der kollektiven Vereinbarungen, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind, oder

ii) bei außerhalb des Unternehmens durch einzelne paritätische Organe oder Institutionen abgeschlossenen Tarifverträge Angabe des zuständigen Organs oder der zuständigen paritätischen Institution, in dessen/deren Rahmen sie abgeschlossen wurden.

(3) Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 2 Buchstabe f, g, h und i kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

**Artikel 3**

**Informationsmöglichkeiten**

(1) Die Unterrichtung über die Angaben nach Artikel 2 Abs. 2 kann dadurch erfolgen, daß dem Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit folgende Schriftstücke ausgehändigt werden:

a) ein schriftlicher Arbeitsvertrag und/oder

b) ein Anstellungsschreiben und/oder

c) ein anderes oder mehrere andere Schriftstücke, wenn eines dieser Dokumente mindestens alle Angaben nach Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe a, b, c, d, h und i enthält.

(2) Wird dem Arbeitnehmer keines der Dokumente nach Absatz 1 innerhalb der dort vorgesehenen Frist ausgehändigt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit eine vom Arbeitgeber unterzeichnete schriftliche

Erklärung auszuhändigen, die zumindest die Angaben nach Artikel 2 Abs. 2 enthält.

Enthalten die Dokumente nach Absatz 1 nur einen Teil der erforderlichen Angaben, so erstreckt sich die in Unterabsatz 1 dieses Absatzes vorgesehene schriftliche Erklärung auf den restlichen Teil der Angaben.

(3) Endet der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Frist von zwei Monaten nach Aufnahme der Arbeit, so muß die Unterrichtung des Arbeitnehmers nach Artikel 2 und diesem Artikel spätestens bis zum Ablauf dieser Frist erfolgen.

**Artikel 4**

**Im Ausland tätiger Arbeitnehmer**

(1) Muß der Arbeitnehmer seine Arbeit in einem oder mehreren anderen Ländern als dem Mitgliedstaat ausüben, dessen Rechtsvorschriften und/oder Praxis der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis unterliegt, so müssen das oder die in Artikel 3 genannten Dokumente vor der Abreise des Arbeitnehmers in dessen Besitz sein und wenigstens folgende zusätzliche Angaben enthalten:

a) Dauer der im Ausland ausgeübten Arbeit,

b) Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,

c) gegebenenfalls die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Vorteile in Geld und in Naturalien,

d) gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.

(2) Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 1 Buchstabe b und c kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn die Dauer der Arbeit außerhalb des Landes, dessen Rechtsvorschriften und/oder Praxis der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis unterliegt, einen Monat oder weniger beträgt.

**Artikel 5**

**Änderung der Angaben über den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis**

(1) Jede Änderung der Angaben nach Artikel 2 Abs. 2 und Artikel 4 Abs. 1 muß Gegenstand eines Schriftstücks sein, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer umgehend, jedoch spätestens einen Monat nach dem Wirksamwerden der betreffenden Änderung aushändigen muß.

(2) Das Schriftstück nach Absatz 1 ist nicht erforderlich im Fall einer Änderung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. der Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen, auf die die Dokumente nach Artikel 3, die gegebenenfalls gemäß Artikel 4 Abs. 1 ergänzt worden sind, Bezug nehmen.

**Artikel 6**

**Bestimmungen über die Form des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses, über die Regelung für deren Nachweis und über Verfahrensregeln**

Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einschlägigen einzelstaatlichen Praktiken für

- die Form des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses,
- die Regelung für den Nachweis über das Vorhandensein und den Inhalt des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses,
- einschlägige Verfahrensregeln.

**Artikel 7**

**Günstigere Vorschriften**

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren tarifvertraglichen Bestimmungen zu fördern oder zu ermöglichen, bleibt von dieser Richtlinie unberührt.

**Artikel 8**

**Verteidigung der Rechte**

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

(2) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß eine gerichtliche Geltendmachung nach Absatz 1 nur zulässig ist, wenn eine Mahnung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber vorliegt, die innerhalb von 15 Tagen ohne Antwort geblieben ist.

Die vorherige Mahnung darf nicht in den Fällen des Artikels 4 verlangt werden, und zwar weder für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis noch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis keiner tarifvertraglichen Regelung unterliegt.

**Artikel 9**

**Schlußbestimmungen**

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am 30. Juni 1993 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem

Zeitpunkt, daß die Sozialpartner im Vereinbarungswege die erforderlichen Maßnahmen einführen, wobei die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen, um sicherzustellen, daß der Arbeitgeber im Fall eines Arbeitsverhältnisses, das bei Inkrafttreten der von ihnen erlassenen Bestimmungen bereits besteht, dem Arbeitnehmer auf dessen Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Eingang dieses Antrags das oder die Dokumente nach Artikel 3, gegebenenfalls ergänzt gemäß Artikel 4 Abs. 1, aushändigt.

(3) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(4) Die Mitgliedstaaten setzen die Kommission unverzüglich von den gemäß dieser Richtlinie erlassenen Vorschriften in Kenntnis.

**Artikel 10**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet

Geschehen zu Luxemburg am 14. Oktober 1991

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

**B. de Vries**

## II

## (Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)

## RAT

### Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission[1]),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments[2]),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses[3]),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 von den Staats- und Regierungschefs von elf Mitgliedstaaten angenommene Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht unter Nummer 7 Abs. 1 erster Satz und Absatz 2, unter Nummer 17 Abs. 1 und unter Nummer 18 dritter Gedankenstrich folgendes vor:

„7. Die Verwirklichung des Binnenmarktes muß zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen [. . .].

Diese Verbesserung muß, soweit nötig, dazu führen, daß bestimmte Bereiche des Arbeitsrechts, wie die Verfahren bei Massenentlassungen oder bei Konkursen, ausgestaltet werden.

17. Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer müssen in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden.

[. . .]

18. Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung sind rechtzeitig vor allem in folgenden Fällen vorzusehen:

[– . . .]

[– . . .]

– bei Massenentlassungen;

[– . . .];".

Es empfiehlt sich, im Hinblick auf die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß der Definition der Massenentlassungen im Sinne der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen[4]) den Entlassungen andere Arten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt, gleichzustellen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt.

Es sollte vorgesehen werden, daß die Richtlinie 75/129/EWG grundsätzlich auch für Massenentlassungen gilt, die aufgrund einer auf einer gerichtlichen Entscheidung beruhenden Einstellung der Tätigkeit eines Betriebs erfolgen.

Die Mitgliedstaaten sollten vorsehen können, daß die Arbeitnehmervertreter angesichts der fachlichen Komplexität der Themen, die gegebenenfalls Gegenstand der Information und Konsultation sind, Sachverständige hinzuziehen können.

Die Richtlinie 75/129/EWG sollte in bezug auf die Pflichten des Arbeitgebers im Bereich der Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter präzisiert und ergänzt werden.

Es sollte sichergestellt werden, daß die Informations-, Konsultations- und Meldepflichten des Arbeitgebers unabhängig davon gelten, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wird.

Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, daß den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß der Richtlinie 75/129/EWG zur Verfügung stehen –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

---

[1]) ABl. Nr. C 310 vom 30. November 1991, S. 5 und ABl. Nr. C 117 vom 8. Mai 1992, S. 10.
[2]) ABl. Nr. C 94 vom 13. April 1992, S. 157.
[3]) ABl. Nr. C 79 vom 30. März 1992, S. 12.
[4]) ABl. Nr. L 48 vom 22. Februar 1975, S. 29.

### Artikel 1

Die Richtlinie 75/129/EWG wird wie folgt geändert:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

   a) Dem Absatz 1 wird folgender Unterabsatz hinzugefügt:

   „Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß Absatz 1 Buchstabe a werden diesen Entlassungen solche Beendigungen des Arbeitsvertrages gleichgestellt, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt."

   b) Absatz 2 Buchstabe d wird gestrichen.

2. Teil II erhält folgende Fassung:

   „Teil II

   Information und Konsultation

   Artikel 2

   (1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Eingigung zu gelangen.

   (2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen zu mildern, und zwar durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben.

   Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß die Arbeitnehmervertreter gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Sachverständige hinzuziehen können.

   (3) Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen

   a) die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und

   b) in jedem Fall schriftlich folgendes mitzuteilen:

      i) die Gründe der geplanten Entlassung;

      ii) die Zahl und die Kategorien der zu entlassenen Arbeitnehmer;

      iii) die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;

      iv) den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen;

      v) die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenen Arbeitnehmer, soweit die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken dem Arbeitgeber die Zuständigkeit dafür zuerkennen;

      vi) die vorgesehene Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen, soweit sie sich nicht aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ergeben.

   Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde eine Abschrift zumindest der in Unterabsatz 1 Buchstabe b Ziffern i bis v genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung zu übermitteln.

   (4) Die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1, 2 und 3 gelten unabhängig davon, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde.

   Hinsichtlich angeblicher Verstöße gegen die in dieser Richtlinie enthaltenen Informations-, Konsultations- und Meldepflichten findet der Einwand des Arbeitgebers, das für die Massenentlassungen verantwortliche Unternehmen habe ihm die notwendigen Informationen nicht übermittelt, keine Berücksichtigung."

3. In Artikel 3 Abs. 1 wird nach Unterabsatz 1 folgender Unterabsatz eingefügt:

   „Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, daß im Fall einer geplanten Massenentlassung, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung über die Einstellung der Tätigkeit des Betriebs erfolgt, der Arbeitgeber diese der zuständigen Behörde nur auf deren Verlangen schriftlich anzuzeigen hat."

4. Dem Artikel 4 wird folgender Absatz zugefügt:

   „(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, diesen Artikel im Fall von Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs anzuwenden, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt."

5. Am Ende des Artikels 5 wird folgender Text angefügt:

   „oder für die Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen zuzulassen oder zu fördern."

6. Folgender Artikel wird eingefügt:

   „Artikel 5 a

   Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie zur Verfügung stehen."

### Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach deren Annahme nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zum Ablauf dieses Zeitraums, daß die Sozialpartner im Vereinbarungsweg die erforderlichen Maßnahmen einführen, wobei die Mitgliedstaaten alle erforderli-

chen Vorkehrungen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

Sie setzen die Kommission unverzüglich darüber in Kenntnis.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen oder bereits erlassen haben.

**Artikel 3**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 24. Juni 1992

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

**José da Silva Peneda**

**Anlage 2**

## Stellungnahme des Bundesrates

1. **Zu Artikel 1** (§ 1 Nr. 1 NachwG)

   In Artikel 1 sind in § 1 Nr. 1 die Worte „400 Stunden innerhalb eines Jahres nicht übersteigt" durch die Worte „höchstens 160 Stunden innerhalb eines Jahres beträgt" zu ersetzen.

   Begründung

   Der Herausnahme von zur vorübergehenden Aushilfe oder zu anderen gelegentlichen Tätigkeiten eingestellten Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes kann nicht zugestimmt werden. Die Begrenzung auf 400 Stunden innerhalb eines Jahres ist zu hoch.

   Gerade nur vorübergehend eingestellte Arbeitnehmer, wie Erntehelfer, Saisonarbeitnehmer oder in sogenannten Ferienjobs beschäftigte Schüler und Studenten, sind der Gefahr ausgesetzt, daß sie über ihre Rechte und Pflichten nicht ausreichend informiert sind. Ein Nachweis, daß z. B. tarifliche Vereinbarungen gelten oder bei einer Beschäftigung über einen vollen Monat ein Urlaubsanspruch begründet wird, informiert den Arbeitnehmer über solche rechtlichen Ansprüche. Die notwendige Flexibilität für den Abschluß solcher befristeter Arbeitsverhältnisse bleibt auch bei der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aushändigung eines schriftlichen Nachweises gewahrt. Die mündlichen Vereinbarungen sind mit und ohne Nachweis bindend. Ein schriftlicher Nachweis schafft jedoch größere Rechtssicherheit. Eine zusätzliche Belastung des Arbeitgebers ist mit der Verpflichtung gleichfalls nicht verbunden. Formularverträge, wie sie z. B. für Mietverhältnisse angeboten werden, sind dann mit Sicherheit auch für ein geringes Entgelt zu erhalten und schnell ausgefüllt.

   Von dem Geltungsbereich können jedoch die Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis, dessen Gesamtdauer höchstens einen Monat beträgt, herausgenommen werden. Zum einen entspricht dies Artikel 1 Abs. 2 der EG-Nachweis-Richtlinie. Zum anderen ist dieses sinnvoll, da nach § 2 des Gesetzentwurfs dem Arbeitgeber für die Erfüllung seiner Verpflichtungen, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, ein Zeitraum von einem Monat eingeräumt wird.

2. **Zu Artikel 1** (§ 1 NachwG)

   In Artikel 1 wird in § 1 der bisherige Text Absatz 1 und es ist folgender Absatz 2 anzufügen:

   „(2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes."

   Begründung

   Mit der Herausnahme dieser Personengruppe aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes wird den Besonderheiten beim Arbeitsverhältnis der leitenden Angestellten Rechnung getragen. Faktische Probleme wirft hier insbesondere die Anforderung nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 des Nachweisgesetzes auf, wonach in den Arbeitsverträgen die wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit anzugeben ist. Dies läuft den Gegebenheiten in der Wirtschaft zuwider, da hiervon bei Arbeitsverträgen mit leitenden Angestellten regelmäßig abgesehen wird. In diese seit langem bestehende Praxis sollte nicht eingegriffen werden.

   Mit der vorgeschlagenen Regelung wird von dem in Artikel 1 Abs. 2 b der EG-Nachweis-Richtlinie vorgesehenen Wahlrecht Gebrauch gemacht. Die „objektiven Gründe" für die Herausnahme der leitenden Angestellten liegen in der notwendigen Flexibilität bei der Festlegung wöchentlicher oder täglicher Arbeitszeit dieser Beschäftigten und in deren geringerem arbeitsrechtlichen Schutzbedürfnis. Hierauf ist auch die Ausklammerung der leitenden Angestellten aus dem demnächst in Kraft tretenden Arbeitszeitrechtsgesetz (vgl. dort § 18 Abs. 1 Nr. 1) zurückzuführen.

   Zur Bestimmung des Begriffs des leitenden Angestellten wird aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auf die Legaldefinition dieses Personenkreises in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes verwiesen.

3. **Zu Artikel 1** (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 NachwG)

   Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 1 ist wie folgt zu fassen:

   „1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, bei Arbeitgebern gegebenenfalls auch die Rechtsform, die Vertretungsverhältnisse und der Sitz des Arbeitgebers,".

   Begründung

   Die Aufzählung der wesentlichen Vertragselemente ist dahin gehend zu ergänzen, daß dann, wenn der Arbeitgeber keine natürliche Person ist, auch die Rechtsform, die Vertretungsverhältnisse und der Sitz des Arbeitgebers schriftlich niedergelegt werden. Nur diese Ergänzung wird der Verpflichtung der EU-Richtlinie gerecht, die Personalien der Vertragsparteien vollständig anzugeben.

4. **Zu Artikel 1** (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG)

   In Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 3 sind nach dem Wort „Arbeitsverhältnisses" die Worte „und den Grund für die Befristung" einzufügen.

Begründung

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses gegeben sein, da anderenfalls der gesetzliche Kündigungsschutz in unzulässiger Weise umgangen wird. Dies gilt nur dann nicht, wenn eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes vorliegt. Die Pflicht, den Befristungsgrund schriftlich festzulegen, die sich beispielsweise auch in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes findet, schützt beide Arbeitsvertragsparteien vor rechtswidrigen Befristungen. Arbeitnehmer können bereits bei Vertragsabschluß die Chance einer Weiterbeschäftigung oder eines eventuellen Entfristungsprozesses besser abschätzen.

5. **Zu Artikel 1** (§ 3 Satz 1 NachwG)

In Artikel 1 sind in § 3 Satz 1 die Worte „nach deren Wirksamwerden" durch die Worte „nach der Änderung" zu ersetzen.

Begründung

Die Arbeitsbedingungen (insbesondere Eingruppierungen) ändern sich häufig mit rückwirkender Kraft. In diesen Fällen ist eine Mitteilung einen Monat nach Wirksamwerden der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht zu verwirklichen.

6. **Zu Artikel 1** (§ 6 – neu – NachwG)

Nach Artikel 1 § 5 ist folgender § 6 anzufügen:

„§ 6
Rechtsfolgen des Verstoßes
gegen die Nachweispflicht

Verletzt der Arbeitgeber seine Nachweispflicht aus diesem Gesetz oder anderen Gesetzen, trägt er die Beweislast, wenn er sich auf die Vereinbarung einer Vergütung, die niedriger als die übliche Vergütung sein soll, oder auf sonstige Vertragsbestimmungen berufen will, die sich im Einzelfall zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken."

Begründung

Ein Mangel des Gesetzentwurfs der Bundesregierung liegt darin, daß keine wirksamen Sanktionen für den Fall der Nichtbeachtung des Arbeitsnachweisgesetzes vorgesehen werden. Zwar kommen insoweit keine Sanktionen aus dem Ordnungswidrigkeiten- oder Strafrecht in Betracht. Es besteht jedoch nach Artikel 9 der EU-Richtlinie für die Mitgliedstaaten die Verpflichtung, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um zu gewährleisten, daß die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse, nämlich die schriftliche Fixierung der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen in allen Arbeitsverhältnissen, erzielt werden. Dem entspricht es, daß der Bundesrat in seiner Stellungnahme zu dieser EU-Richtlinie am 17. Mai 1991 (BR-Drucksache 133/91) beschlossen hat, es müsse eine Ahndung von Verstößen durch adäquate zivilrechtliche Mittel sichergestellt werden. Als eine solche adäquate zivilrechtliche Sanktion dient die vorgeschlagene Beweiserleichterung für den Arbeitnehmer. Danach muß der Arbeitgeber, der gegen die Nachweispflicht verstößt, die Beweislast tragen, wenn er behaupten will, es sei eine Vergütungsvereinbarung unterhalb des üblichen Niveaus (§ 612 Abs. 2 BGB) getroffen worden oder es seien sonstige Vertragsbedingungen vereinbart worden, die sich im Einzelfall zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken sollen. Diese Beweislastverteilung schafft auch für den Arbeitgeber einen Anreiz, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich zu fixieren, um spätere Streitigkeiten und Beweisprobleme zu vermeiden.

**Anlage 3**

# Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates

**Zu Nummer 1** (Artikel 1 § 1 Nr. 1 NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Zur Erhaltung und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland sind in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit flexible Regelungen erforderlich, die zu keinen unnötigen zusätzlichen Belastungen für die Arbeitgeber führen. Der Gesetzentwurf macht deshalb in Artikel 1 § 1 Nr. 1 von der in der sog. Nachweis-Richtlinie in Artikel 1 Abs. 2 Buchstabe b vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, für sog. Gelegenheitsarbeiten Ausnahmen vorzusehen. Dies gilt nach Auffassung der Bundesregierung für die in dieser Vorschrift geregelten Aushilfsarbeitsverhältnisse und anderen gelegentlichen Tätigkeiten, die nicht auf Dauer angelegt sind. Als Anknüpfungspunkt zur zeitlichen Begrenzung hat die Bundesregierung bei ihren Überlegungen eine bereits im Bereich des Arbeitsrechts bestehende gesetzliche Regelung zu Aushilfsarbeitsverträgen (bis zu einem Umfang von höchstens drei Monaten in § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB) gewählt. Wegen der notwendigen Flexibilität der Ausnahmeregelungen hält sie es für gerechtfertigt, solche Aushilfsarbeitsverhältnisse und andere gelegentliche Tätigkeiten einzubeziehen, deren Gesamtzeitkontingent den Umfang von ca. drei Monaten bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis nicht überschreitet.

**Zu Nummer 2** (Artikel 1 § 1 Abs. 2 – neu – NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Nach Auffassung der Bundesregierung besteht kein Bedürfnis, die leitenden Angestellten vom Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes auszunehmen. Der Umstand, daß bei vielen leitenden Angestellten keine bestimmte Arbeitszeit festgelegt wird, ist insoweit unbeachtlich, als auch für die Angabe nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 des Nachweisgesetzes die Angabe der im Durchschnitt auf eine Woche entfallenden Arbeitszeit ausreicht. Die Bestimmungen des Arbeitszeitrechtsgesetzes bleiben hiervon unberührt.

**Zu Nummer 3** (Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 1 NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Durch die Angabe des Namens und der Anschrift der Vertragsparteien gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Nachweisgesetzes wird Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe a der sog. Nachweis-Richtlinie, der die Angabe der „Personalien" der Parteien verlangt, ordnungsgemäß umgesetzt. Durch die Verpflichtung zur Angabe des Namens des Arbeitgebers wird bei juristischen Personen in der Regel auch die Rechtsform mitgeteilt werden. Die Mitteilung der übrigen Angaben fordert die Richtlinie nicht.

**Zu Nummer 4** (Artikel 1 § 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Die Bundesregierung ist bemüht, mit dem Nachweisgesetz keine über das von der sog. Nachweis-Richtlinie geforderte Maß hinausgehenden Verpflichtungen für die Arbeitgeber zu schaffen. Gemäß Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe e der sog. Nachweis-Richtlinie wird deshalb bei befristeten Arbeitsverträgen lediglich die Angabe des (absehbaren) Endzeitpunktes des Arbeitsverhältnisses verlangt.

**Zu Nummer 5** (Artikel 1 § 3 Satz 1 NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag zu.

Mit § 3 Satz 1 des Nachweisgesetzes wird Artikel 5 Abs. 1 der sog. Nachweis-Richtlinie nahezu wortgleich umgesetzt. Grundsätzlich dürften sich zwar wegen des Inhaltes der von der Informationspflicht betroffenen Angaben keine Anwendungsprobleme ergeben, da die Änderungen der betroffenen Vertragsbedingungen in der Regel nicht rückwirkend erfolgen werden. Da dies jedoch zumindest in Einzelfällen, z. B. bei der Vereinbarung des Jahresurlaubes oder des Arbeitsentgeltes (vgl. Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe f und h der sog. Nachweis-Richtlinie, bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 6 und 8 des Nachweisgesetzes) der Fall sein kann, ist der Änderungsvorschlag zu begrüßen.

**Zu Nummer 6** (Artikel 1 § 6 – neu – NachwG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu.

Eine Sanktion für den Fall der Nichtbeachtung der Nachweispflicht durch den Arbeitgeber sieht die sog. Nachweis-Richtlinie nicht vor. Die Mitgliedstaaten haben zwar die Einhaltung der Nachweispflichten zu gewährleisten; die Art der Umsetzung ist aber gemäß Artikel 8 i. V. m. Artikel 9 der sog. Nachweis-Richtlinie den Mitgliedstaaten überlassen. Hier soll das in der Bundesrepublik Deutschland übliche und bewährte Instrumentarium angewandt werden, bei materiellen arbeitsrechtlichen Ansprüchen den Weg der individualrechtlichen Klage vor dem Arbeitsgericht zu eröffnen.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333